

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Р. Адельшаев

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Управление человеческим капиталом: экономический аспект

Тема управления человеческим капиталом очень актуальна, поскольку во все времена человеческие отношения имели большое значение и с социальной, и с финансовой точек зрения. Человек является основной рабочей силой, именно он может, как наладить, так и привести в упадок любое дело, не зависимо от того, сведущ ли он в данной сфере или имеет к ней косвенное отношение.

Вся система оценки человеческого капитала, как и любая социально значимая тема, нестабильна, в связи с этим, возникающие проблемы чаще всего имеют несколько путей решения. Постичь каждое решение можно применяя индуктивный метод или отталкиваясь от самой проблемы. Тема человеческого капитала, а так же проблемы, связанные с ней, можно смело отнести к глобальным или мировым, ведь от правильности решения того или иного вопроса зависит будущее различных социальных единиц, будь то индивид или огромный рабочий цех.

Прежде чем говорить об управлении человеческим капиталом, необходимо разобраться в сути этого понятия. Итак, человеческий капитал — это совокупность вложенных в него инвестиций: финансовых и моральных.

Первым, кто ввёл это понятие, был американский учёный, Теодор Шульц, рассматривающий это понятие, используя психологический и образовательный подходы. Экономика в то время (рубеж

80-х — 90-х гг. XX века) претерпевает ряд метаморфозов и изменений, поэтому последователь этого учения, Гэри Беккер, рассмотрел человеческий капитал как экономическую составляющую. Он говорил, что «Человеческий капитал — это способность к труду, профессиональный и образовательный навык, важный фактор экономического развития». В дальнейшем экономическая сторона этого понятия получила большее развитие. Ирвинг Фишер рассматривал человеческий капитал, как «меру воплощённой в человеке способности приносить доход».

Самым главным для развития человеческого капитала является высокий индекс экономической свободы. Россия занимает 139 место из 183. Статистика ведётся с 1995г. Показатели, по которым ведётся наблюдение: свобода бизнеса, свобода торговли, налоговая свобода, свобода от правительства, денежная свобода, свобода инвестиций, финансовая свобода, защита прав собственности, свобода от коррупции, свобода трудовых отношений. В рамках управления человеческим капиталом особое внимание следует уделять различным вариантам наиболее рационального использования человеческого капитала. Прежде всего, следует направить весь процесс в одно русло, убедиться, что интересы начальства и сотрудников компании совпадают, так как именно здесь могут возникнуть проблемы. Зачастую фирма не осознает конкретной определенной цели, к которой стремится. Можно взять за основу цель заработать деньги, но она весьма размыта, в ней нет конкретики. Правильнее было бы формулировать цель как повышение собственной стоимости на рынке.

Существуют три концепции: трудовые ресурсы, управление персоналом, управление человеческими ресурсами. Одним из основных способов эффективного управления коллективом является мотивация. Достигнуть её можно, наделив сотрудников дополнительной ответственностью, в том числе и финансовой. Так же необходимо заключить психологический контракт. Он заключается уже на стадии приёма резюме. Здесь и создается набор общих ценностей. Не стоит забывать и про финансовые поощрения. Выбрав правильное направление для вложения излишней прибыли позволит создать комфортную обстановку для подчинённого.

Итак, при использовании человеческого капитала стоит уделить особое внимание психологическому аспекту и учитывать особенности страны, в которой ведется бизнес.

С. В. Бирюкова

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Работа с обращениями граждан в органах местного самоуправления

Одна из наиболее актуальных проблем современности, нуждающаяся во всестороннем изучении, — тенденция отчуждения власти от населения. Эта проблема характерна для всех уровней власти, в частности и для местного.

Работники органов муниципального управления подчеркивают необходимость взаимодействия с населением и учет инициатив местного сообщества. По данным социологического исследования служащие и депутаты местных органов власти, нерасположенные к взаимодействию с населением, относительно немногочисленны: всего 20 % муниципальных служащих считают, что «серьезное рассмотрение всех инициатив населения отвлекает органы местного самоуправления от решения оперативных проблем и снижает эффективность муниципального управления».

В то же время муниципальные служащие невысоко оценивают готовность местного сообщества реально участвовать в управлении муниципальным образованием, активность населения в принятии решений. Муниципальные служащие считают, что инициативы местного сообщества не всегда носят конструктивный характер (64 %), что население еще не готово к проявлению инициативы и активному участию в решении проблем муниципального образования (60–66 %). Не способствует обратной связи населения и органов местного самоуправления и сложившаяся ситуация с обращениями граждан. Ежегодно